



## FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración

**“NUEVAS TENDENCIAS PARA LA RETENCIÓN DEL CAPITAL HUMANO. UNA  
REVISIÓN SISTEMÁTICA DE LA LITERATURA CIENTÍFICA DE LOS ÚLTIMOS  
DIEZ AÑOS”**

Trabajo de investigación para optar el grado de:

Bachiller en **Administración**

Autor:

Yanina Milbre Barrón Herrera

Asesor:

Mg. Luis Tarmeño Bernuy

Lima - Perú

2018

## INDICE

ACTA DE AUTORIZACIÓN PARA PRESENTACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN .....	1
ACTA DE EVALUACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN .....	2
DEDICATORIA.....	3
AGRADECIMIENTO .....	4
RESUMEN.....	8
CAPITULO I. INTRODUCCIÓN .....	10
CAPITULO II. METODOLOGÍA .....	12
CAPITULO 3. RESULTADOS .....	19
CAPITULO IV: DISCUSION Y CONCLUSIONES .....	21
REFERENCIAS:.....	22
REFERENCIAS ZOTERO:.....	23

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.....	13
Tabla 2.....	16

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Esquema para una Investigación Descriptiva.....	12
Figura 2. Prácticas de Alto Rendimiento.....	20

## RESUMEN

El presente artículo es el resultado de una revisión sistemática con el objetivo de determinar las nuevas Tendencias para la Retención del Personal en distintos rubros laborables. Para ello, se han seleccionado artículos publicados en revistas de origen Europeo y de Latinoamérica; en los buscadores como Redalyc, Scielo, también revistas de prestigiosas universidades entre otras, en un periodo de diez años. Partiendo por una base de datos de 35 estudios de entre Recursos Humanos y Análisis del contenido, se ha elaborado un marco de referencia que nos permite identificar los temas prioritarios en este tipo de investigación y caracterizarles a través de sus rasgos generales y metodológicos. Para la realización de este trabajo se usó una base de datos de fuentes secundarias, aquí se exponen a muchos autores. Mediante la realización, búsqueda de la información en la investigación se encontró que hay tendencias más relevantes en la actualidad, algunos autores concordaron con algunas de ellas y se concluye que cada vez tienen mayor fuerza, dichas tendencias pretenden “rescatar” al ser humano dentro de las organizaciones públicas o privadas, nacionales e internacionales. Este trabajo se realizó, respetando a los autores, mencionando las fuentes de información.

### **PALABRAS CLAVE:**

Retención del personal, gestión de recursos humanos, administración del talento humano, tendencias de gestión humana, perspectivas de gestión humano.

## ABSTRACT

This article is the result of a systematic review with the objective of determining the new Trends for the Retention of the Personnel in different work items. To this end, articles published in journals of European and Latin American origin have been selected; in search engines such as Redalyc, Scielo, also magazines of prestigious universities among others, in a period of ten years. Based on a database of 35 studies between Human Resources and Content Analysis, a reference framework has been prepared that allows us to identify the priority topics in this type of research and characterize them through their general and methodological features.

For the realization of this work a database of secondary sources was used, here they are exposed to many authors. Through the realization, search of information in the research found that there are more relevant trends at present, some authors agreed with some of them and it is concluded that each time they have greater strength, these tendencies intend to "rescue" the human being within public or private, national and international organizations. This work was carried out, respecting the authors, mentioning the sources of information.

## KEYWORDS:

Staff retention, human resources management, human talent management, human management trends, human management perspectives.

## **NOTA DE ACCESO**

No se puede acceder al texto completo pues contiene datos confidenciales.

## REFERENCIAS

- BAIRD, L., & MESHOULAM, I. (1988). *“Managing two fits of strategic human resource management”*.
- Becker, B. E., & Huselid, M. (2006). *Strategic human resources management: where do we go from here? Journal of Management*.
- Becker, B., & Huselid, M. (1998). *High Performance Work Systems and Firm Performance: a Synthesis of Research and. Personnel and Human Resources Management*.
- DEL CAMPO, V. J. (2011). *5 Motivos por los cuales el talento se va de las organizaciones*. España.
- DELERY, J. (1998). *“Issues of fit in strategic human resource management: implications for research”*.
- Dibble, S. (2001). *Conserve a sus empleados. Estrategias para conservar el recurso más importante de su organización*. Mexico.
- Galarza T., J. (2000). *Administración Contemporánea*. Mexico.
- González, S. (2017). *EL AJUSTE ESTRATÉGICO: LAS RELACIONES ENTRE LA ESTRATEGIA COMPETITIVA, LA ESTRATEGIA DE RECURSOS HUMANOS Y LA ESTRATEGIA DE PRODUCCIÓN*. Salamanca.
- Guthrie, J. (2001). *“High-involvement work practices, turnover, and productivity: evidence from New Zealand”*. New Zealand.
- Gutiérrez, A. J. (2011). *“LA GESTIÓN DEL TALENTO Y LA GENERACIÓN DE VALOR EN LA EMPRESA”*. Lima: CUADERNO DE INVESTIGACIÓN EPG Escuela de PostGrado de la UPC.
- PRIETO HERRERA, J. E. (2011). *Gestión estratégica organizacional*. Bogotá.



- Robbins, S. (1995). *Comportamiento Organizacional. Teoría y Práctica* (7ª ed.). México.
- Robbins, S. (1998). *Administración*. Mexico.
- Sánchez, J., & Calderón, V. (2010). *Tendencias que afectan la auditoría del proceso de capacitación*.
- Sheehan, C., & Holland, P. &. (2006). “Current developments in HRM in Australian organizations”, *Asia Pacific Journal of Human Resources*,. Australian.
- Urrútia, G., & Bonfill, X. (2010). *Declaración PRISMA: Una propuesta para mejorar la publicación de revisiones sistemáticas y meta-análisis*. Barcelona.
- Valdebenito, Z. ., (2016). “Propuesta de Valor al Empleado para Atraer y Retener Talento, a través de un Modelo de Recompensa Total”. Chile.
- Varón, C. C. (2017). *Gestores bibliográficos: recomendaciones para su aprovechamiento en la academia*. Medellín: Journals & Authors.

## REFERENCIAS ZOTERO

- Andreu Abela. (2011). Andréu Abela, Jaime (2011) Las técnicas de Análisis de Contenido: Una revisión actualizada. | Metodologiaecs. Recuperado 13 de julio de 2018, de <https://metodologiaecs.wordpress.com/2017/02/19/andreu-abela-jaime-2011-las-tecnicas-de-analisis-de-contenido-una-revision-actualizada/>
- BAN, C., DRAHNAK-FALLER, A., & TOWERS, M. (2003). Human Resource Challenges in Human Service and Community Development Organizations. *Review of Public Personnel Administration - REV PUBLIC PERS ADM*, 23, 133-153. <https://doi.org/10.1177/0734371X03023002004>
- Becker, B., & Gerhart, B. (1996). The impact of human resource management on organizational performance: Progress and prospects. *Academy of Management Journal*, 39(4), 779-801. <https://doi.org/10.2307/256712>

Del Campo Villares. (2011). 5 Motivos por los cuales el talento se va de las organizaciones | Jose Luis Del Campo Villares. Recuperado 13 de julio de 2018, de <http://delcampovillares.com/5-motivos-por-los-cuales-el-talento-se-va-de-las-organizaciones-infografia/>

Elangovan, A. r. (2001). Causal ordering of stress, satisfaction and commitment, and intention to quit: a structural equations analysis. *Leadership & Organization Development Journal*, 22(4), 159-165. <https://doi.org/10.1108/01437730110395051>

Gonzales Miranda Diego. (2009). Estrategias de retención del personal. Una reflexión sobre su efectividad y alcances | Revista Universidad EAFIT. Recuperado 15 de julio de 2018, de <http://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/revista-universidad-eafit/article/view/11>

Gutiérrez Broncano, S. (2013). La organización flexible y su influencia en la implantación de prácticas de alto rendimiento: un estudio empírico. *Cuadernos de Estudios Empresariales*, 21(0). [https://doi.org/10.5209/rev\\_CESE.2011.v21.41532](https://doi.org/10.5209/rev_CESE.2011.v21.41532)

Jaramillo Salgado Victor. (2002). Las empresas familiares frente a la implementación de Sistemas de Control de Gestión. *Forum Empresarial*, 7(2). Recuperado de <http://www.redalyc.org/resumen.oa?id=63170203>

Jorge Sanchez, C. V. (2012). Diseño del proceso de evaluación del desempeño del personal y las principales tendencias que afectan su auditoría. *Pensamiento & Gestión*, (32), 54-82.

López Noguero Fernando. (2002). El análisis de contenido como método de investigación, 4.

Núñez-Cacho, & Grande Felix, P. C. (2012). EL RETO DE LA DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS PARA LAS EMPRESAS FAMILIARES: ESTADO DE LA CUESTIÓN. *Journal of Management*, 25.

Rios Leonardo, & Olarte Diana. (2015). Enfoques y estrategias de responsabilidad social implementadas en Instituciones de Educación Superior. Una revisión sistemática de la literatura científica de los últimos 10 años\*. *Revista de la Educación Superior*, 44(175), 19-40. <https://doi.org/10.1016/j.resu.2015.10.001>

Prieto Bejarano Pedro. (2013). GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO COMO ESTRATEGIA PARA RETENCIÓN DEL PERSONAL. Recuperado de [https://www.academia.edu/22772054/GESTI%C3%93N\\_DEL\\_TALENTO\\_HUMANO\\_COMO\\_ESTRATEGIA\\_PARA\\_RETENCI%C3%93N\\_DEL\\_PERSONAL](https://www.academia.edu/22772054/GESTI%C3%93N_DEL_TALENTO_HUMANO_COMO_ESTRATEGIA_PARA_RETENCI%C3%93N_DEL_PERSONAL)

PRISMA\_Spanish.pdf. (s. f.). Recuperado de  
[http://es.cochrane.org/sites/es.cochrane.org/files/public/uploads/PRISMA\\_Spanish.pdf](http://es.cochrane.org/sites/es.cochrane.org/files/public/uploads/PRISMA_Spanish.pdf)

Sánchez Henríquez, J., & Calderón Calderón, V. (2012). Diseño del proceso de evaluación del desempeño del personal y las principales tendencias que afectan su auditoría. *Pensamiento & Gestión*, (32), 54-82.

Spinak Ernesto. (1996). Diccionario enciclopédico de bibliometría - unesdoc. Recuperado 13 de julio de 2018, de <http://studylib.es/doc/8429229/diccionario-enciclop%C3%A9dico-de-bibliometr%C3%ADa---unesdoc>